

## **TST: trabalho em feriado no comércio só com negociação coletiva**

NOTÍCIAS TST (LILIAN FONSECA) - Empresa que atua no comércio não pode exigir prestação de serviços dos empregados em dia feriado sem que haja autorização em convenção coletiva de trabalho. Com base nesse entendimento é que a Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho julgou favorável o recurso de revista do Sindicato dos Empregados no Comércio de Belo Horizonte e Região Metropolitana contra a exigência de serviço nos feriados.

O Tribunal do Trabalho mineiro (3ª Região) tinha reformado a sentença de origem e autorizado a empresa DMA Distribuidora a funcionar nos feriados, independentemente de negociação coletiva. Para o TRT, a Lei nº 605/49 e o Decreto nº 27.048/49 não foram revogados e autorizam o trabalho nessas situações em várias atividades comerciais, em particular quando há interesse público ou necessidade de serviço.

Mas, segundo o relator e presidente da Sexta Turma, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, a jurisprudência do TST permite o trabalho em feriados com restrições, ou seja, na medida em que sejam estabelecidos limites para proteger a dignidade, o lazer e o descanso dos empregados.

O ministro Aloysio ainda esclareceu que a legislação atual (Lei nº 10.101/2000, com as alterações da Lei nº 11.603/2007) respalda o trabalho em domingos e feriados. Nos domingos, a prestação de serviços está condicionada à observância da lei municipal, devendo o repouso semanal remunerado coincidir com o domingo pelo menos uma vez no período máximo de três semanas. Para o trabalho nos feriados, além da observância da legislação municipal, exige-se autorização em convenção coletiva. Na opinião do relator, essas normas também estão em perfeita concordância com o artigo 7º, XXVI, da Constituição, que garante o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas de trabalho.

Como ficou provado que não houve convenção coletiva que autorizasse o trabalho dos empregados nos feriados, o correto seria proibir a prestação de qualquer serviço nesses dias, concluiu o relator. Assim, por unanimidade, os ministros da Sexta Turma restabeleceram a sentença de origem que desautorizara o funcionamento da empresa em feriados. (RR-32300-37.2008.5.03.0095)

## **Andar 2 km a pé para o trabalho não viabiliza pagamento de horas *in itinere***

NOTÍCIAS DO TST (LOURDES TAVARES) - A distância de dois quilômetros entre a rodovia e a destilaria em que o empregado trabalhava demonstra que o local não é de difícil acesso e que não é necessário o fornecimento de transporte. Com essa conclusão, a Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho excluiu da condenação imposta à Cooperativa Agropecuária dos Cafeicultores de Porecatu Ltda. – Cofercatu o pagamento de 40 minutos extras por dia relativas a horas *in itinere*.

Nas situações em que a empresa oferece condução a seus empregados, somente o tempo gasto no trajeto não servido por transporte público ou de difícil acesso é que é remunerado. Essas condições precisam ser comprovadas para o trabalhador ter direito a receber o pagamento das horas *in itinere*. Uma testemunha do trabalhador afirmou que, da rodovia até o local de trabalho, eram dois quilômetros, onde não havia transporte público, demandando 20 minutos para a chegada.

Na primeira instância o trabalhador obteve sentença favorável a que lhe fosse pago o tempo gasto com o percurso, entendimento mantido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR), que julgou ser a distância “ampla o suficiente para dificultar o acesso imediato do empregado ao local de trabalho” e “inviável efetuar o percurso a pé, se fornecido transporte pela empresa”. Esse resultado provocou recurso da Cofercatu ao TST, alegando que sua sede é local de fácil acesso, apesar de o trajeto não ser servido por transporte público. Para sustentar seus argumentos, a empresa juntou decisão do TRT da 15ª Região (SP), cujo posicionamento, em caso semelhante, no qual a distância a ser percorrida também era de dois quilômetros, foi de que o local de difícil acesso deve ser entendido como aquele em que as distâncias são expressivas e não servidas por transporte público regular, e onde os meios de transporte oferecidos pela empresa são a única forma da execução do contrato de trabalho.

Essa foi a conclusão a que chegou também o ministro Renato de Lacerda Paiva, relator do recurso de revista. Para o ministro, diante do depoimento da testemunha, “evidencia-se que o local de trabalho não era de difícil acesso e que não era sequer necessário o fornecimento de transporte”. Segundo o relator, o percurso de dois quilômetros a pé em vinte minutos “não autoriza o pagamento de horas *in itinere*”.

A Segunda Turma, então, por unanimidade, acompanhou o voto do relator e excluiu, da condenação da Cofercatu, o pagamento de quarenta minutos extras diários (vinte minutos na chegada e vinte na saída) por tempo gasto com itinerário. ([RR - 206600-69.2005.5.09.0562](#))

## **Comissão vincula prepostos a empresas que eles representarem**

AGÊNCIA CÂMARA - A Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público aprovou, na quarta-feira (28), o Projeto de Lei [1666/07](#), que exige que os representantes dos empregadores em processos trabalhistas (prepostos) sejam funcionários das empresas que defendem.

Pela proposta, do deputado Eliene Lima (PP-MT), a representação do empregador no caso de grupos econômicos poderá ficar a cargo de funcionário de qualquer uma das empresas que compõem a agremiação.

Hoje, a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei 5.452/43) permite a substituição do empregador por qualquer pessoa que tenha conhecimento do fato em questão. Com a proposta, a representação por não empregado só ficará autorizada no caso de organizações que comprovarem não ter nenhum funcionário — aquelas que pediram falência, por exemplo.

### **INTERPRETAÇÕES DIVERGENTES**

A relatora, deputada Gorete Pereira (PR-CE), defendeu o projeto e afirmou que a redação atual da CLT tem gerado interpretações divergentes entre juízes. “Essa proposta colocará um ponto final nesses questionamentos, ao definir a figura do preposto na Justiça do Trabalho”, afirmou.

### **TRAMITAÇÃO**

A proposta, que tramita em caráter conclusivo - Rito de tramitação pelo qual o projeto não precisa ser votado pelo Plenário, apenas pelas comissões designadas para analisá-lo. O projeto perderá esse caráter em duas situações: - se houver parecer divergente entre as comissões (rejeição por uma, aprovação por outra); - se, depois de aprovado pelas comissões, houver recurso contra esse rito assinado por 51 deputados (10% do total). Nos dois casos, o projeto precisará ser votado pelo Plenário., segue para análise da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania.

## **Vale-refeição em valores diferenciados**

ÚLTIMA INSTANCIA (APARECIDA TOKUMI HASHIMOTO) - O empregador que concede vale-refeição aos empregados, por meio do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador), deve observar as exigências previstas na Lei 6.321, de 14 de abril de 1976, principalmente para não perder os incentivos fiscais proporcionados pela lei (isenção do recolhimento do INSS e do FGTS).

De acordo com a Lei 6.321/76, o PAT é destinado prioritariamente ao atendimento dos trabalhadores de baixa renda. Os trabalhadores de renda mais elevada só poderão ser incluídos no PAT, se estiver garantido o atendimento da totalidade dos trabalhadores que percebem até cinco salários mínimos, conforme artigo 2º, do Decreto 5, de 14 de janeiro de 1991, que regulamenta a Lei 6.321/76. Portanto, são considerados trabalhadores de baixa renda aqueles que percebem até cinco salários mínimos, ou seja, até R\$ 2.550,00 considerando-se o salário-mínimo atual de 01/2010 (R\$ 510,00 x 5).

Por sua vez, a Portaria SIT/DSST 3/2002, estabelece, em seu artigo 3º, parágrafo único, que o benefício concedido aos trabalhadores que percebem até cinco salários mínimos não poderá, sob qualquer pretexto, ter valor inferior àquele concedido aos de rendimento mais elevado, independentemente da duração da jornada de trabalho.

O fornecimento de vale-refeição em valor superior aos demais empregados da mesma filial ou a concessão de isenção do desconto da participação no custeio da alimentação, apenas a alguns empregados, encontra vedação legal, não só porque fere o princípio da isonomia de tratamento (artigo 5º, *caput*, da CF/88), como também, porque configura uma forma de premiação aos empregados escolhidos.

A cartilha elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego informa que a empresa beneficiária do PAT "*poderá conceder benefícios diferenciados por região, desde que os valores dados aos trabalhadores na mesma filial sejam de igual valor e atendam à legislação supracitada*".

A concessão de benefícios diferenciados por região é admitida, em razão da variação de custo de vida existente nas diferentes regiões do país.

De acordo com a legislação relativa ao PAT, o benefício concedido ao empregado não poderá ser dado em dinheiro e nem como forma de premiação.

Desse modo, o empregador também não poderá conceder valor maior de vale-refeição para alguns empregados como forma de camuflar um aumento salarial valendo-se dos benefícios fiscais previstos na lei.

Quando o empregador utiliza o PAT como forma de premiação ao trabalhador desvirtua a sua finalidade, consoante artigo 6º, da Portaria 03, de 01 de março de 2002, da Secretaria de Inspeção do Trabalho e do Diretor do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho:

*"Artigo 6º É vedado à pessoa jurídica beneficiária:*

*I - suspender, reduzir ou suprimir o benefício do Programa a título de punição ao trabalhador;*

*II - utilizar o Programa, sob qualquer forma, como premiação;*

*III - utilizar o Programa em qualquer condição que desvirtue sua finalidade"*

O Decreto 05, de 14 de janeiro de 1991, por sua vez, dispõe que a execução inadequada dos Programas de Alimentação do Trabalhador ou o desvio ou desvirtuamento de suas finalidades acarretarão a perda do incentivo fiscal e a aplicação das penalidades cabíveis.

Embora não seja admitida a distribuição de vale-refeição como forma de premiação, o parágrafo 2º do artigo 2º da Lei 6.321/1976, acrescentado pela Medida Provisória 2.164-41, de 24 de agosto de 2001, permitiu as empresas estender o benefício aos trabalhadores por elas dispensados, no período de transição para um novo emprego, limitada a extensão ao período de 6 (seis) meses. Essa bonificação adicional nada mais é do que uma recompensa ao trabalhador pela perda do emprego.

Por fim, a empresa beneficiária do PAT não pode suspender, suprimir ou reduzir o valor do vale-refeição a título de punição do trabalhador, como por exemplo, no caso de faltas injustificadas ao trabalho.

## **Pesquisa & Elaboração**

***NETO MEDEIROS***

Administrador & Advogado

(85) 8732.1538